



RINGKASAN EKSEKUTIF

Gunnainun H. Sitompul. 2000. Analisis Kebutuhan Pelatihan di PT. Citra Abadi Sejati. Dibawah bimbingan Setiadi Djohar dan E. Gumbira Said

Industri garmen merupakan salah satu penghasil devisa negara dan merupakan andalan Indonesia karena memiliki peluang pasar yang besar dan sangat kompetitif. Kunci sukses industri garmen tidak lepas dari peranan sumberdaya manusianya. Produktivitas dan mutu sumberdaya manusia yang dimiliki suatu perusahaan yang bergerak di bidang garmen harus terus dikembangkan untuk menghadapi era globalisasi. PT. CAS memiliki sasaran jangka pendek yaitu pemenuhan target produksi yang harus dipenuhi oleh para *supervisor*. Pihak manajemen melihat bahwa target produksi belum terpenuhi secara maksimal. Selama ini, *supervisor* melaksanakan tugasnya tanpa memperhatikan efisiensi dan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka tujuan dari geladikarya ini adalah melakukan kajian terhadap program pelatihan di PT. CAS saat ini apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang diinginkan perusahaan dan merumuskan program kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh PT. CAS berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan dan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan dengan ruang lingkup yang dibatasi hanya pada *Supervisor*. Geladikarya dilaksanakan bulan Mei sampai bulan Juli 2000.

Metode yang digunakan dalam geladikarya ini adalah studi kasus dengan menggunakan alat analisis *Training Need Analysis Tools* (TNA-T), dengan melakukan pengukuran kemampuan kerja pribadi (KKP) dan kemampuan kerja jabatan (KKJ) berdasarkan uraian pekerjaan yang dimiliki *supervisor*. Ada delapan jenis uraian pekerjaan *supervisor* di PT. CAS yaitu 1). mengontrol pekerjaan, 2). memecahkan masalah dan mengambil keputusan, 3).berkomunikasi, 4). mendelegasikan wewenang, 5). memanajemen waktu, 6). memotivasi, 7). memimpin, dan 8).membuat laporan dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan adalah data kualitatif dan kuantitatif dan pengumpulan data melalui observasi langsung ke lapangan, wawancara dan penyebaran kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 36 orang *supervisor* untuk mengevaluasi program pelatihan yang telah dilakukan dan untuk menganalisa kebutuhan pelatihan untuk *supervisor*.

Hasil kajian geladikarya menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan selama ini masih perlu mengalami perbaikan karena program pelatihan yang dilaksanakan selama ini termasuk dalam katagori kurang baik. Jenis pelatihan yang telah dilakukan selama ini adalah Dasar Manajemen, Mentalitas Dasar, Komunikasi, Bahasa Inggris, Gugus Kendali Mutu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, serta Kesejahteraan Karyawan. Responden menginginkan metode pelatihan yang lebih bervariasi. Materi-materi yang ada tidak seluruhnya mendukung pekerjaan para responden. Waktu pelatihan kurang. Kriteria instruktur yang ada termasuk dalam katagori kurang baik setelah dilakukan penilaian terhadap kriteria tertentu. Seluruh responden menginginkan fasilitas ditambah dan diperbaiki.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

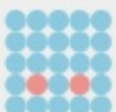
MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

Hasil analisis kebutuhan pelatihan untuk *supervisor* divisi *store* 1 jenis uraian pekerjaan telah cukup pelatihan yaitu nomor 5 (memanajemen waktu) dan 7 jenis lainnya memerlukan pelatihan yaitu uraian pekerjaan nomor 1,2,3,4,6,7, dan 8 (mengontrol pekerjaan, memecahkan masalah dan mengambil keputusan, berkomunikasi, mendelegasikan wewenang, memotivasi, memimpin, dan membuat laporan dan dokumentasi. Untuk divisi *Cutting, sewing dan finishing* semua uraian pekerjaan membutuhkan pelatihan yaitu mengontrol pekerjaan, memecahkan masalah dan mengambil keputusan, berkomunikasi, mendelegasikan wewenang, memanajemen waktu, memotivasi, memimpin, dan membuat laporan dan dokumentasi. Selanjutnya untuk divisi *Quality Assurance* satu uraian pekerjaan yang telah cukup pelatihan yaitu uraian pekerjaan nomor 1 (mengontrol pekerjaan) sementara tujuh lainnya yaitu memecahkan masalah dan mengambil keputusan, berkomunikasi, mendelegasikan wewenang, memotivasi, memimpin, dan membuat laporan dan dokumentasi memerlukan pelatihan. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi bahwa pada semua divisi produksi masih memerlukan pelatihan, meskipun ada beberapa uraian pekerjaan yang telah cukup pelatihan, namun untuk peningkatan mutu secara terus menerus maka pelatihan harus tetap dilakukan.

Berdasarkan hasil geladikarya maka perusahaan sebaiknya bekerjasama dalam melakukan pelatihan bagi karyawannya dengan lembaga pelatihan atau institusi di luar lingkup perusahaan karena selama ini perusahaan belum pernah melakukan kerjasama dengan pihak manapun.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.